

真実を伝える
組合機関紙

かいな

JMITU(日本金属製造
情報通信労働組合)
日本アイビーエム支部

東京都港区赤坂2丁目20の6
川瀬ビル5F 〒107-0052
TEL: 03-3583-9037
FAX: 03-5562-0853

定価 月 500円

9月1日付賃上げ 実施見送り発表

9月1日付で会社分割が実施され、キンドリルジャパン、KJTS、KSO OKができました。これらの会社の従業員の皆さんは引き続きJMITU日本アイビーエム支部に加入することができまう。ご安心ください。

さて、賃上げについては、会社分割で日本IBMの就業規則がそのまま承継されます。従って給与規程第16条に毎年「原則として9月1日とする」と定められている部分は、日本IBM、キンドリルジャパン双方に有効です。ところが、前日の8月31日の土壇場になって「実施を見送る」と発表がありました。理由については「IBMグループのビジネス環境を考慮」とあるのみです。あまりに乱暴な発表ではないでしょうか。

一方で、組合は今年分の賃上げについて、この発表に先立つ8月23日の団体交渉で協議していましたが、以下にその内容を紹介します。

賃上げについての協議

組合 9月1日の賃上げだが、どうするつもりなのか。

会社 グローバルと連携して考えている。今年は去年からのアービンドCEOからのレターもあったが、5月にやった。

組合 就業規則では9月1日に賃上げすると書いてある。会社分割も賃上げも会社が決めたことだ。どちらが会社がコントロールできることだ。

会社 その給与調整のタイミング検討が続いているということだ。

組合 何がネックになっているのか。

会社 今年はすでに5月にやっているのと、キンドリルという大きな動きがある。就業規則もあるからマネジメントから通知していく。

組合 今日はもう23日だ。就業規則に書いてあることだから、事前に発表すべきところだ。

会社 そうしたいと思うている。遅くとも9月に入っ

てすぐとか、会社として社員へステートメントする方法で考えている。

組合 時期をずらすことを考えているのか。

会社 それも含めて考えている。また同じサイクルにするのか、キンドリルはどうするのか。複雑だ。

組合 グローバルの意向も複雑という意味か。

会社 そうだ。日本だけでは決められない。

組合 5月にやって9月だから4ヶ月程度しか空いていないということだが、社員から見ればその前に一昨年9月の賃上げが無かったわけだから、19ヶ月も賃上げ無しでやりくりせざるを得なかった。この間に消費税も増税された。それでやっと今年5月の賃上げだった。我慢を強いられたのだから、この9月にやるか分からないうというの、社員は納得しないと思う。

会社 グローバルでは35万人のうち9万人が分社化するので、CEOはコロナの状況で他社とベンチマークしている。

組合 コロナ禍であっても他社ではしっかり賃上げしている。なぜIBMは賃上げしないのか。意気込みはないのか。

会社 どう社員にコンペントしていきかはある。

組合 アービンドCEOから何らかの発表はあるのか。

会社 昨年同様、それも含めて今やっている。

組合 9月に賃上げできないなら、日本独自にでも山口社長が従業員へメッセージすべきだ。

会社 社員に対し経営陣が向き合う姿勢ということだ。

組合 例えば就業規則通りにキンドリルで賃上げ発表があれば、社員のモチベーションは上がるだろう。

会社 IBMとキンドリル含めて検討する。

組合 どっちかが上がってどっちかが上がらないというのではないだろうな。

会社 片方だけだと、もう片方が不満だという思いもある。継続してグローバルの考え方を探る。

再雇用賃金差別 裁判報告

昨年4月提訴から1年4か月が過ぎました。9月10日の第6回期日では、初めて裁判長から「判決のために書面を分けて欲しい」と要望があり、進んでいる実感が湧いてきました。

第6回期日でのこちらの主張は、厚生労働省の「高年齢者雇用安定法の「継続雇用制度」の点を加えたことです。企業は高年齢者の職場で培ってきたスキルを活用して雇用の継続を図り、政府は支援・援助として給付制度を導入することがこの制度の骨子です。

左上表は「高年齢雇用継続給付金支給率早見表」です。注目点は定年後の賃金が61%以下は支給率が上がらないこと、すなわちこまごましか想定されていないことです。

会社は、この制度を軽視しています。1点目は、シニア契約社員のスキルは無いものとして一般事務員のバンド3とされていること。2点目は利益を出しているにも関わらずシニア契約社員の賃金を17万円とし、現役時代と比較して30%以下にしたことです。

高年齢者は、会社にももらいたくないことを暗示し、怒りが込められています。より一層のご支援をお願いいたします。

高年齢雇用継続給付金支給率早見表	
現役時代と比較した 定年後の賃金	給付金支給率
75%以上	0.00%
70.00%	4.67%
65.00%	10.05%
61%以下	15.00%

会社は、この制度を軽視しています。1点目は、シニア契約社員のスキルは無いものとして一般事務員のバンド3とされていること。2点目は利益を出しているにも関わらずシニア契約社員の賃金を17万円とし、現役時代と比較して30%以下にしたことです。

高年齢者は、会社にももらいたくないことを暗示し、怒りが込められています。より一層のご支援をお願いいたします。

JMITU東京地本 定期大会開催



JMITU東京地本は7月21日、第66回定期大会を開催。1年間の活動を総括し、2022年度運動方針を採択しました。

川口英晴委員長は「目のコスト削減を優先して賃金を軽んじれば働き手の能力を引き出せなくなる。継続的に賃上げを行うことで人材を集め能力の向上につながる好循環を引き出すことが必要だ」と賃上げの重要性を強調。続けて「テレワー

クやジョブ型雇用、高齢者雇用の待遇改善など課題は山積しており、労使交渉の役割は大きい」と組合への結集を呼びかけました。

討論では、当支部の神谷中央執行委員(右の写真)が「テレワークにおけるメリット・デメリットと在宅勤務手当支給の必要性」について訴えました。

最後に、大会宣言案を採択し、団結がんばろうで締めくくりました。

裁判・労働委員会スケジュール

以下に今後のスケジュールをお知らせします。

AI 不当労/定年後再雇用不当労事件	9/10(金)15:20～	都庁第1庁舎南1階集合
定年後再雇用賃金差別裁判	9/30(木)11:10～	東京地裁510号法廷
パワハラ降格裁判	10/4(月)11:00～	東京地裁民事19部・進行協議

パワハラ

常時在宅勤務という勤務形態に変わってから早一年半▼会社は新たに家具や通信環境を整えた場合には補助を出す、それ以外の手当は一向に出す気配がない▼IT業界の企業での措置内容を調べると、富士通や日立、ヤフーなどが在宅勤務手当として一定額を毎月支給している▼さくらインターネットでは通信手当として一定額を支給するほか、どうしてもサイトへの出勤が必要な社員に一日単位で緊急出勤手当を支給している▼会社が支給を渋る理由は、この手当が社会保険料の計算対象に含まれ、時間外勤務手当の算定基礎から除外できないことだろうか▼会社のホームオフィス制度では通信費は社員が負担するとされているが、いまは会社側が原則在宅勤務を命ずるコロナ禍。会社は負担増を強いられている社員に報いよ。(龍)





賃下げなし65歳までの定年延長を 21秋闘でかならず実現しよう

JMITUは、「賃下げなしの定年引き上げ」を統一要求として、かねて取組みを強化しています。21春闘でも定年延長を勝ち取る支部が生まれるなど、取組みが前進するにつれて、「定年延長はコストアップにつながる」「現役世代の賃金を見直さない」と定年延長は無理と

などの経営側の主張を突破出来ずに交渉が行き詰まっていたところも少なくありません。しかし、すでにこれから60歳定年を迎える人（1961年4月1日生まれ以降）は65歳になるまで公的年金がまったく支給されず、「賃下げなしの定年引き上げ」は職場の切実な要

要求を勝ち取ろう

21秋闘では定年延長の要求を正面からかけ、

日本IBM支部全国大会開催 会社分割に負けず雇用と労働条件を守ろう

JMITU日本IBM支部の第68回全国大会が、7月17日に開催されました。新型コロナウイルス感染症対策のため、昨年に引き続き2回目のリモート会議システムを活用した全国大会（写真左）と



なり、来賓の方々にもオンラインにてご参加いただきました。

全国大会は、これまで1年間の活動総括を行い、今後1年間の運動方針を議論し決定する組合の最高の意思決定機関です。

まず、活動総括では、この1年間の大きな成果として、第3次パワハラ賃下げ裁判の全面勝利和解を報告しました。また、従業員の使い捨てのたたかいとして、争議の状況、さらに、インフラストラクチャー・サービスの分社化と、分社化発表後の昨年4Qから行われた大規模な退職勧奨（ジョブ型リストラ）という新たな2つのリストラとのたたかいを報告しました。続いて、「パワハラ降格」「定年後再雇用賃金差別」「AI不当労働行為」の3つの争議に勝利すること、会社分割とのたたかい、パワハラ4点セット（パワハラ低評価・パワハラPIP・パワハラ賃下げ・パワハラ降格）の撲滅など、雇用・労働条件を守る運動方針を決定しました。

最後に、今年の大会ス

ローガンである「会社分割に負けず雇用と労働条件を守る」を満場一致で承認し、全国大会は閉幕しました。

新役員の内覧

全国大会から組合は2022年度に入り、新しい役員体制で取り組んで参ります。ここに各人の今年度の活動に向けた抱負をご紹介します。

委員長 大岡義久

安心して人間らしく働ける職場環境を作るため、要求を一つひとつ実現させます。私たちの賃金がかかる会社にしように。

副委員長 藤井克己

組合員の雇用と労働条件を守るため、会社との闘いを続けていきます。

書記長 杉野憲作

当労働組合には日本IBMグループ会社だけでなくキンドリルジャパン及びそのグループ会社の皆さんも加入することが出来ます。すべての仲間

の雇用を守り労働条件を向上させるべく書記長としてがんばります。

中央執行委員 安田和

リモートワークが続く中、社員の孤立感も深まっているのではないかと心配です。働く環境の改善のために自分にできることを考えてやっていきたいと思っています。

中央執行委員 神谷昌平

新年度は昨年度より良い年になると信じて、引き続き新しいスタイルで活動していきたい。

中央執行委員 吉岡紀子

障害者の人権について勉強し、行動できるようにしたいと思っています。

中央執行委員 森俊之

両親の介護を通して感じました。介護離職をしない安心して働ける会社になりたいと思います。

中央執行委員 佐々間康晴

普通に働いている社員の個人業績率を0%にしたり、社員に個人業績率

を通知しない悪質なライオンが存在します。黙っているは何も変わらないので声をあげて共に闘いましょう。

中央執行委員 三浦裕之

労働者の高齢期における雇用及び就業の確保措置について、労働法の観点から、労働者のために活動を推進していきます。

中央執行委員 中山賢

「業務対応の向上・改善」の名を騙るパワハラと真つ向から戦います。

中央執行委員 菅芳太郎

日本IBMグループの人事給与制度を受け継いだキンドリルジャパン・グループでも、使い捨て七つ道具（パワハラ4点セット＋賃金三重苦）、退職勧奨に要警戒です。これからの従業員の使い捨てたたかいます。

中央執行委員 石原隆行

従業員の労働条件・労働環境を少しずつでもよくするために働きます。

組合なんでも相談窓口				
会社名	事業所名	職 場 名	氏名	電話番号
IBM	箱崎	TSD L ISEL	大岡 義久	712-5175
Kyndryl	箱崎	オペレーションズ	杉野 憲作	080-5915-6550
IBM	大宮西	TSS. CE	佐久間康晴	205-7817
Kyndryl	幕張	Delivery	藤井 克己	080-5915-0806
IBM	大阪	TSS	河本 公彦	205-5204
事務所連絡先	TEL 03-3583-9037(月-金 13-16時) FAX 03-5562-0853 メール kumiai@jmitu-ibm.org http://www.jmitu-ibm.org/			
注)	上記窓口は事業所にこだわらず、連絡のとれる電話番号へどうぞ			
法律相談	労働問題・民事一般相談受付（要予約）			
東京法律事務所	弁護士 水口洋介、今泉義竜、本田伊孝 http://tokyolaw.gr.jp/ 東京都新宿区四谷1-4 四谷駅前ビル TEL 03-3355-0611(代)			
旬報法律事務所	弁護士 大熊政一、山内一浩、並木陽介、細永貴子 http://junpo.org/ 東京都千代田区有楽町1-6-8松井ビル 受付7F TEL 03-3380-5311(代)			
桜木町法律事務所	弁護士 岡田 尚 横浜市中区山下町207-2 関内JSビル6階 TEL 045-212-1503			
ほづみ法律事務所	弁護士 穂積匡史 http://hozumi-shinyuri.jp/ TEL 044-959-3550 川崎市麻生区上麻生1-6-1 かわしん新百合ヶ丘ビル305号			